

# **Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat**

Nurhikma<sup>1</sup>, Jamaluddin<sup>2</sup>, Muhammad Darwis<sup>2</sup>

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor kepuasan kerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan metode dan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 181 orang dan dengan jumlah sampel sebanyak 55 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, angket, dokumentasi dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis persentase dalam tabel frekuensi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persentase yang dicapai yaitu 68,04 persen dan apabila di konfirmasikan dengan kategori yang telah ditentukan sebelumnya persentase ini termasuk dalam interval 61%80 persen yang berarti kepuasan kerja pegawai berada pada kategori puas. Dengan perolehan masing-masing faktor yakni kedudukan mencapai 63,36 persen, faktor pangkat mencapai 61,23 persen, faktor umur

mencapai 64,45 persen, faktor jaminan finansial dan sosial mencapai 76,45 persen, dan faktor mutu pengawasan mencapai 79,15 persen.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kedudukan, Pangkat, Umur, Jaminan Finansial dan Sosial, serta Mutu Pengawasan.

## **PENDAHULUAN**

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam hal ini sering disebut dengan pegawai pada sebuah kantor merupakan satu hal yang tidak bisa dipandang sebelah mata dalam sebuah kelancaran suatu pekerjaan kantor.

Sebuah kantor diharapkan dapat mengelola sumber daya manusia atau pegawai yang dimiliki agar dapat menjalankan tugasnya seefektif dan seefisien mungkin. Untuk itu diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik agar tercipta keselarasan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan pekerjaan serta kemampuan organisasi tersebut.

Manajemen sumber daya manusia sendiri sering di artikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada diri individu tersebut. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut harus di kembangkan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individual seorang pegawai itu sendiri.

Dari hasil wawancara via *Messenger* dengan salah seorang pegawai yang pada 29 Januari 2018 dan pengamatan terhadap beberapa pegawai pada saat pra penelitian tepatnya pada tanggal 12-15 April 2018, dilihat terdapat beberapa pegawai yang sering absen pada hari kerja kantor, hal ini seakan menunjukkan bahwa terdapat pegawai terkadang merasa tidak nyaman dengan keadaan kantor sehingga sering tidak

---

<sup>1</sup> Alumni Program Studi Pendidikan Administrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran FIS UNM

<sup>2</sup> Dosen Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran FIS UNM

hadir dan terdapat pula pegawai yang tidak melanjutkan pekerjaannya (mengajukan pemberhentian kerja). Melihat fenomena ini, peneliti melihat adanya faktor kepuasan kerja pegawai yang tidak terpenuhi sehingga mengakibatkan pegawai sering tidak hadir bahkan terdapat pegawai yang mengajukan pemberhentian kerja.

Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini biasa dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi luar dalam pekerjaan.

Faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai misalnya faktor individual, faktor lingkungan dan faktor sosial pekerjaan itu sendiri. Adapun faktor-faktor sekaligus menjadi indikator dalam penelitian ini adalah kedudukan, pangkat, umur, jaminan finansial dan sosial serta mutu pengawasan yang dikemukakan oleh Brown dan Ghiselli.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif yang digunakan untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai serta mengetahui sejauh mana kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dengan menggunakan tabel frekuensi dan persentase. Dalam pengukuran variabel penelitian ini menggunakan angket berskala *Likert* yang akan diisi oleh responden sesuai dengan indikator variabel.

Populasi pada penelitian ini yaitu pegawai pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat dengan jumlah populasi sebesar 181 pegawai. Dengan menggunakan

penarikan sampel sebesar 30% dari populasi yang ada maka sampel pada penelitian ini berjumlah 55 pegawai.

Adapun pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik angket, wawancara, observasi dan dokumentasi. Dan data angket yang terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan tabel frekuensi dan persentase.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode manual dengan menggunakan tabel frekuensi dan persentase. Adapun perolehan analisis faktor-faktor kepuasan kerja pegawai yang sekaligus menjadi indikator pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

### Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1. Perolehan Analisa Data Tiap Indikator

No	Indikator	n	N	%	Kategori
1	Kedudukan	697	1100	63.36	Puas
2	Pangkat	842	1375	61.23	Puas
3	Umur	709	1100	64.45	Puas
4	Jaminan Finansial dan Sosial	841	1100	76.45	Puas
5	Mutu Pengawasan	653	825	79.15	Puas
<b>Jumlah</b>		<b>3742</b>	<b>5500</b>	<b>68.04</b>	<b>Puas</b>

Adapun gambaran dari pengumpulan data dengan menggunakan kelima indikator tersebut diperoleh hasil sebagai berikut:

1. *Kedudukan*. Berdasarkan faktor pertama yakni kedudukan, pada jawaban responden angket yang telah dianalisis menunjukkan hasil yang dapat dikategorikan puas. Hal ini di tunjukkan

dari persentase jawaban responden (pegawai) pada angket nomor 1 sampai dengan 4 mengenai pentingnya kedudukan dalam pencapaian kepuasan kerja pegawai, kedudukan yang tinggi membuat pegawai merasa senang, peningkatan kedudukan yang dapat meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan, serta kenyamanan dalam bekerja dapat dirasakan jika menempati kedudukan yang tinggi, ini mencapai 63,36 persen yang berarti termasuk kategori puas.

Sedangkan pendapat dari kelima informan yang telah diwawancarai oleh peneliti langsung menunjukkan hasil yang berbeda, yang mana dari keempat informan diantaranya tersebut berpendapat bahwa kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh kedudukan/jabatan yang diduduki melainkan kepuasan itu ada ketika mereka (pegawai) dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sedangkan satu informan lainnya berpendapat bahwa kedudukan itu cukup penting dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai karena besarnya penghasilan berbanding lurus dengan jabatan yang di duduki.

2. *Pangkat.* Berdasarkan faktor kedua yakni pangkat, pada hasil penelitian yang telah dianalisis menunjukkan hasil yang dapat dikategorikan puas. Hal ini di tunjukkan dari persentase jawaban responden (pegawai) pada angket nomor 5 sampai dengan 9 mengenai pentingnya pangkat dalam mendukung pencapaian kepuasan kerja pegawai, pangkat yang tinggi membuat pegawai lebih nyaman dalam bekerja, pangkat tinggi menjadi tolak ukur kepuasan kerja, peningkatan pangkat sama dengan peningkatan rasa puas terhadap pekerjaan dan pangkat menjadi simbol kebanggaan tersendiri bagi pegawai, ini mencapai 61,23 persen

yang berarti sudah termasuk kategori puas.

Sementara itu, berdasarkan kesimpulan dari kelima informan yang telah diwawancarai menunjukkan hanya dua informan yang berpendapat bahwa pangkat yang dimiliki oleh seorang pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja mereka, hal ini di karenakan dengan memiliki pangkat/golongan yang tinggi maka secara tidak langsung penghasilan ataupun tunjangan yang didapatkan akan bertambah pula karena setiap jabatan yang diduduki diatur sesuai dengan kepangkatan yang dimiliki pegawai. Sedangkan tiga lainnya berpendapat bahwa pangkat tidaklah memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja mereka (pegawai).

3. *Umur.* Berdasarkan faktor ketiga yakni umur, pada hasil penelitian yang telah dianalisis menunjukkan hasil yang dapat dikategorikan puas. Hal ini di tunjukkan dari persentase jawaban responden (pegawai) pada angket nomor 10 sampai dengan 13 mengenai pentingnya umur dalam mendukung pencapaian kepuasan dalam bekerja, semakin tua usia dapat mempengaruhi kepuasan dalam bekerja, tua mudanya usia tidak berpengaruh pada rasa puas dalam bekerja, dan pegawai yang lebih berumur lebih merasa puas dalam pekerjaannya, ini mencapai 64,45 persen yang berarti sudah termasuk dalam kategori puas.

Sementara itu, hasil wawancara yang didapatkan dari kelima informan menunjukkan hasil yang berbeda, karena tiga diantaranya berpendapat bahwa umur seseorang tidak lah berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan pegawai karena, dan dua lainnya lebih memilih untuk berada ditengah-tengah dengan kata lain berpendapat cukup berpengaruh karena jika kematangan usia yang diimbangi dengan pengalaman

kerja akan sangat membantu dalam sebuah pengambilan keputusan dalam pekerjaan.

4. *Jaminan Finansial dan Sosial.* Berdasarkan faktor keempat yakni jaminan finansial dan sosial, pada hasil penelitian yang telah dianalisis menunjukkan hasil yang dapat dikategorikan puas. Hal ini ditunjukkan dari persentase jawaban responden (pegawai pada angket nomor 14 sampai dengan 17, pegawai akan merasa aman jika mendapat jaminan finansial dan sosial, jaminan finansial dan sosial berpengaruh terhadap rasa puas pegawai dalam bekerja, dan banyaknya jaminan yang diberikan kantor dapat memberi rasa aman pada masa depan (tua) pegawai, ini mencapai 76,45 persen yang sudah masuk dalam kategori puas. Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pun menunjukkan hal yang sejalan dengan responden angket dimana kelima informan yang di wawancara menyatakan setuju bahwa jaminan finansial dan sosial memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai karena setiap orang yang bekerja mengharapkan hasil yang dapat menunjang kebutuhan hidup pegawai itu sendiri.
5. *Mutu Pengawasan.* Berdasarkan faktor yang kelima yaitu mutu pengawasan, pada hasil penelitian yang telah dianalisis menunjukkan hasil yang dapat dikategorikan puas. Hal ini ditunjukkan dari persentase jawaban responden (pegawai pada angket nomor 18 sampai dengan 20, pengawasan intensif memberikan rasa nyaman terhadap pegawai, pegawai akan merasa puas jika memiliki pimpinan yang perhatian dan selalu melibatkan dalam kerja organisasi, ini mencapai 79,15 persen yang sudah termasuk dalam kategori puas.

Sementara itu hasil wawancara yang diperoleh dari kelima informan menunjukkan hasil yang bervariasi karena tiga pegawai berpendapat tidak setuju, dan dua informan lainnya menyatakan setuju jika pengawasan yang dilakukan pimpinan dapat memberikan pengaruh terhadap rasa puas mereka dalam bekerja.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan, dapat disimpulkan bahwa Pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat dapat dikatakan puas dengan perolehan persentase sebesar 68,04 persen dan apabila dikonfirmasi dengan kategori yang telah ditentukan sebelumnya persentase ini termasuk dalam interval 61-80 persen yang berarti kepuasan kerja pegawai berada pada kategori puas. Dengan perolehan masing-masing faktor yakni kedudukan mencapai 63,36 persen, faktor pangkat mencapai 61,23 persen, faktor umur mencapai 64,45 persen, faktor jaminan finansial dan sosial mencapai 76,45 persen, dan faktor mutu pengawasan mencapai 79,15 persen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.